

มคอ.3

รายละเอียดของรายวิชา จิตวิทยาเพื่อการบริหารทุนมนุษย์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ภาคเรียนที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2564

หมวดที่ 1 ข้อมูลทั่วไป**1. รหัสและชื่อรายวิชา**

จป832 จิตวิทยาเพื่อการบริหารทุนมนุษย์

AP832 Psychology for Human Capital Management

2. จำนวนหน่วยกิต

บรรยาย – ปฏิบัติ 3(2-2-5)

3. หลักสูตรและประเภทของรายวิชา

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต รายวิชาเอกบังคับ แผนกวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

4. อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาและอาจารย์ผู้สอน

4.1 อาจารย์ ดร.ก่อเกียรติ มหาวีรชาติกุล (ผู้รับผิดชอบรายวิชา)

4.2 ผศ.ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง

4.3 ผศ.ดร.พลเทพ พูนพล

4.4 ผศ.ดร.สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์

4.5 Assistant Prof. Dr.Kanu Priya Mohan

5. ภาคการศึกษา / ชั้นปีที่เรียน :

ภาคการศึกษาที่ 2 ชั้นปีที่ 1

6. รายวิชาที่ต้องเรียนมาก่อน (Pre-requisite) (ถ้ามี) ไม่มี**7. รายวิชาที่ต้องเรียนพร้อมกัน (Co-requisite) (ถ้ามี) ไม่มี****8. สถานที่เรียน Microsoft Teams****9. วันที่จัดทำหรือปรับปรุงรายละเอียดของรายวิชาครั้งล่าสุด 10 มกราคม 2565**

หมวดที่ 2 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

1. จุดมุ่งหมายของรายวิชา

- 1.1 เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กร (ELO1)
- 1.2 เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาประยุกต์ใช้ในการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กร (ELO3, ELO4)
- 1.3 เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์กรณีศึกษาต่างๆ และจัดทำโครงการจัดการทุนมนุษย์ในองค์กรโดยประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางจิตวิทยาในการวิเคราะห์และเสนอแนวทางการจัดการทุนมนุษย์ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม (ELO1, ELO3, ELO4)
- 1.4 เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการสื่อสารผลงานที่ได้รับมอบหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน (ELO4, อัตลักษณ์ มศว)
- 1.5 เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) และทักษะภาษาอังกฤษในการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กร (อัตลักษณ์ มศว)
- 1.6 เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กร (ELO4, อัตลักษณ์ มศว)

2. เพื่อให้บัณฑิตมีความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์ระดับหน้าที่วัตถุประสงค์ในการพัฒนา/ปรับปรุงรายวิชา

จากรายงานผลการดำเนินการของรายวิชา จป 832 จิตวิทยาเพื่อการบริหารทุนมนุษย์ (มคอ.5) ภาค 2 ปีการศึกษา 2563 นั้น เมื่อพิจารณาจากผลการประเมินรายวิชาโดยการให้บัณฑิตสะท้อนผลการเรียนรู้ภายหลังเรียนพบว่า บัณฑิตมีความพึงพอใจที่ได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์จากมุมมองของนักจิตวิทยาร่วมกัน แต่ต้องการให้คณาจารย์ใช้เครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลายในการเรียนการสอน ในครั้งนี้ทางคณะผู้สอนจึงได้พิจารณาใช้เครื่องมือและวิธีการในการจัดการเรียนการสอนแบบ Online active learning มากขึ้น เช่น Role-Playing, Think-Pair-Share หรือ Game based learning นอกจากนี้จะเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเข้ามาบรรยายเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสถานการณ์โควิด-19 เพื่อให้เกิดแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ประสบการณ์กับบัณฑิตในชั้นเรียน

หมวดที่ 3 ลักษณะและการดำเนินการ

1. คำอธิบายรายวิชา

ประยุกต์แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาเพื่อการบริหารทุนมนุษย์ การวางแผนด้านบุคลากร การสรรหา การรักษา และการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ความสำคัญและหลักการประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารทุนมนุษย์

2. จำนวนชั่วโมงที่ใช้ต่อภาคการศึกษา (145 ชั่วโมง)

บรรยาย	สอนเสริม	ฝึกปฏิบัติ	ศึกษาด้วยตนเอง
30 (15 ครั้ง x 2 ชั่วโมง)	ตามความต้องการ เฉพาะกลุ่ม	30 (15 ครั้ง x 2 ชั่วโมง)	75 (15 ครั้ง x 5 ชั่วโมง)

3. ความรับผิดชอบหลัก/ความรับผิดชอบรอง

รายวิชา	ด้านที่ 1 คุณธรรมและจริยธรรม				ด้านที่ 2 ความรู้					ด้านที่ 3 ทักษะทางปัญญา				ด้านที่ 4 ทักษะ ความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล และความ รับผิดชอบ		ด้านที่ 5 การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ			
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4
จป 831 จิตวิทยาเพื่อการ บริหารทุนมนุษย์	●	●	○	●	●	●	●		●	●	●	○	○	●		●	○	○	○

4. จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ให้คำปรึกษาและแนะนำทางวิชาการแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล

3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยการเข้าพบซึ่งให้ติดต่อนัดหมายอาจารย์ล่วงหน้าทางโทรศัพท์ หรือ ปรึกษาผ่านทางอีเมล หรือช่องทางติดต่อออนไลน์

หมวดที่ 4 การพัฒนาผลการเรียนรู้ของนิสิต

1. คุณธรรม จริยธรรม

ผลการเรียนรู้	กลยุทธ์การสอน	วิธีการวัดและประเมิน
1. แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง 2. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จิตวิทยาที่เป็นสากล และสมาคม จิตวิทยาในประเทศไทย 3. สามารถจัดการปัญหาทาง จริยธรรมหรือจรรยาบรรณทาง วิชาการและทางการวิจัย 4. สามารถวิพากษ์และริเริ่มให้เห็น	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ผู้สอนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่อง จรรยาบรรณ ความซื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง ▪ มีการสอดแทรกเนื้อหาทางด้าน คุณธรรมจริยธรรมความซื่อสัตย์ และจรรยาบรรณในทุกรายวิชา ของหลักสูตร ▪ ผู้สอนจัดให้มีการอภิปรายกลุ่ม 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ พิจารณาจากการ ประเมิน คุณธรรมจริยธรรมด้วยตนเอง ของนิสิต และคณาจารย์ผู้สอน

ผลการเรียนรู้	กลยุทธ์การสอน	วิธีการวัดและประเมิน
ถึงข้อบกพร่องของจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	และเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมเพื่อลดความขัดแย้งทางความคิดด้าน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ	

2. ความรู้

ผลการเรียนรู้	กลยุทธ์การสอน	วิธีการวัดและประเมิน
<p>1. มีความเข้าใจในองค์ความรู้ ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาและศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. มีความเข้าใจเทคนิคการวิจัย การประเมินโปรแกรมทางจิตวิทยา การพัฒนาแบบทดสอบ วิธีการประเมินที่ก้าวหน้าและทันสมัย</p> <p>3. ออกแบบและสร้างแบบทดสอบหรือโปรแกรมทางจิตวิทยา</p> <p>5. ให้การปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือทางจิตวิทยาแก่กลุ่มเป้าหมาย ได้ตรงตามความต้องการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดเตรียมแผนการสอน และเนื้อหาสาระไว้อย่างดีล่วงหน้า - การเชื่อมโยงข้อมูลใหม่ที่ค้นคว้าเพิ่มเติมให้เข้ากับเนื้อหาที่จัดไว้ และเชื่อมโยงกับความรู้เดิมของนิสิต เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและนำมาใช้ - กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตด้วยบรรยากาศการสอนที่เป็นอิสระ และส่งเสริม การสร้างนวัตกรรม ด้วยการช่วยเหลือทางความคิดและสิ่งอำนวยความสะดวก - ให้นิสิตมีประสบการณ์ในการให้การปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ทางจิตวิทยาแก่กลุ่มเป้าหมาย 	<p>พิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพรวมถึงรายงานที่ได้รับมอบหมาย ในประเด็นของความเข้าใจเนื้อหา ประเด็นในการวิพากษ์ ความคิดสร้างสรรค์ของงาน และนวัตกรรมที่นิสิตสร้างในการเรียนรายวิชา</p>

3. ทักษะทางปัญญา

ผลการเรียนรู้	กลยุทธ์การสอน	วิธีการวัดและประเมิน
<p>1. สามารถประยุกต์ความรู้ทางด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ประเด็นและปัญหาสำคัญได้อย่างสร้างสรรค์</p> <p>2. สามารถคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบในการแก้ปัญหา ต่อยอดหรือสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่</p> <p>3. สามารถประเมินและสังเคราะห์ผลงานวิจัยและทฤษฎีเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์</p> <p>4. บริหารและจัดการ กิจกรรม โครงการ และบริการทางจิตวิทยา ได้มีประสิทธิภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาความคิดรวบยอดรวมทั้งหลักการทางทฤษฎีและการปฏิบัติ การวิเคราะห์สถานการณ์ และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอนตามแผนที่วางไว้ - ฝึกให้นิสิตสามารถสะท้อนกระบวนการคิดของตน เมื่อพบกับงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย และสามารถพัฒนา การจัดการกลยุทธ์ในการคิดของตนเมื่อต้องแก้ไขปัญหาในลักษณะต่าง ๆ - เปิดโอกาสให้นิสิตได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - พิจารณาจากการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ความสามารถของการอภิปรายในชั้นเรียน นำเสนอ หัวข้อที่ได้รับ มอบหมาย การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และ คุณภาพของรายงาน รวมทั้งมี การประเมินตนเอง - พิจารณาจากการร่วมแสดง ความคิดเห็นในประเด็นใหม่ๆ ที่น่าสนใจ รวมถึงผลงานทาง วิชาการที่เป็น การพัฒนาองค์ ความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้งมีการ ประเมินตนเอง

ผลการเรียนรู้	กลยุทธ์การสอน	วิธีการวัดและประเมิน
	<p>แตกต่างกันออกไปเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้นิสิตมีประสบการณ์ในการจัดการโครงการ กิจกรรม การเป็นที่ปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือทางจิตวิทยาแก่กลุ่มเป้าหมาย 	

4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

ผลการเรียนรู้	กลยุทธ์การสอน	วิธีการวัดและประเมิน
1. ตระหนักและมีความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล วัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> ■ ให้นิสิตมีประสบการณ์ในการปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ทางจิตวิทยาแก่กลุ่มเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> ■ พิจารณาจากผลงานของการทำงานกลุ่ม ทั้งการนำเสนอและรายงานที่ได้รับมอบหมายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยการประเมินตนเอง เพื่อร่วมชั้นเรียน และคณาจารย์ผู้สอน

5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลการเรียนรู้	กลยุทธ์การสอน	วิธีการวัดและประเมิน
<p>1. สามารถประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพและเชิงผสมผสาน อันมีผลทำให้เข้าใจองค์ความรู้หรือประเด็นปัญหาได้</p> <p>2. สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3. ถ่ายทอดความรู้ทางจิตวิทยาที่กับบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้</p> <p>4. สามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารเพื่อการปรึกษา แนะนำ แก้ปัญหาที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการสอนที่มีการฝึกปฏิบัติในเชิงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ - ให้นิสิตมีโอกาสนำเสนอผลงานในระดับชาติ ระดับอาเซียนและนานาชาติเพื่อการเผยแพร่ผลงานวิชาการสู่สังคม - เปิดโอกาสและอำนวยความสะดวกให้นักศึกษาเข้าร่วมและริเริ่มกิจกรรมบริการวิชาการเพื่อสังคม โดยการประยุกต์แนวคิดและผลงานวิจัย ผ่านสื่อประเภทต่างๆ 	<p>พิจารณาจากคุณภาพของนำเสนอรายงานในการประชุมและการผ่านสื่อต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับบริการ และมีการประเมินตนเอง</p>

หมวดที่ 5 แผนการสอนและการประเมินผล

1. แผนการสอน

สัปดาห์ ที่ (วัน เดือน ปี)	หัวข้อ/รายละเอียด	CLO	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการ เรียนการ สอน	สื่อที่ใช้	ผู้สอน
1 15 ม.ค. 65	1) แนะนำรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการบริหารทุนมนุษย์ 2) แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์	1	4	แนะนำ ประมวล รายวิชา วัตถุประสงค์ เนื้อหาการ เรียน การ ประเมินผล ศักยภาพ และความ ต้องการของ ผู้เรียนก่อน เรียน	- มคอ.3 - แบบทดสอบ ก่อนเรียน	ดร.ก้องเกียรติ
2 24 ม.ค. 65 (18:00- 21:00)	แนวคิด-ทฤษฎีการจัดการ และการพัฒนาทุนมนุษย์	1	4	บรรยาย อธิบาย และ อภิปราย ร่วมกัน	- เอกสารอ้างอิง ที่กำหนด - ฐานข้อมูล ออนไลน์	ผศ.ดร.ศรัณย์
3 29 ม.ค. 65	การวางแผนสำหรับการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กร	1, 2	4	บรรยาย อธิบาย และนำเสนอ กรณีศึกษา หรือประเด็น ปัญหาการ วิจัยที่ เชื่อมโยงกับ แนวคิด ทฤษฎีทาง จิตวิทยาเพื่อ การบริหาร ทุนมนุษย์ใน องค์กร	- เอกสารอ้างอิง ที่กำหนด - ฐานข้อมูล ออนไลน์ - ตำรา	Asst.Prof.Dr. Kanu
4 5 ก.พ. 65	แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการสรรหาและ การคัดเลือก สำหรับการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กร	1,2, 3	4	บรรยาย อธิบาย และนำเสนอ กรณีศึกษา หรือประเด็น	- เอกสารอ้างอิง ที่กำหนด - ฐานข้อมูล ออนไลน์	Asst.Prof.Dr. Kanu

สัปดาห์ ที่ (วัน เดือน ปี)	หัวข้อ/รายละเอียด	CLO	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการ เรียนการ สอน	สื่อที่ใช้	ผู้สอน
				ปัญหาที่ เชื่อมโยงกับ แนวคิด ทฤษฎีทาง จิตวิทยาเพื่อ การบริหาร ทุนมนุษย์ใน องค์การ		
5 – 6 12 ก.พ. 65 19 ก.พ. 65	แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการรักษา สำหรับ การบริหารทุนมนุษย์ในองค์การ	1, 2, 3, 4	8	บรรยาย อธิบาย และนำเสนอ กรณีศึกษา หรือประเด็น ปัญหาการ วิจัยที่ เชื่อมโยงกับ แนวคิด ทฤษฎีทาง จิตวิทยาเพื่อ การบริหาร ทุนมนุษย์ใน องค์การ	- เอกสารอ้างอิง ที่กำหนด - ฐานข้อมูล ออนไลน์ - ตำรา	ผศ.ดร.พลเทพ
7 26 ก.พ. 65	นำเสนอผลการวิเคราะห์และ วิพากษ์บทความทาง วิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์ (งานเดี่ยว)	3, 4, 5	4	บรรยาย อธิบาย และ อภิปราย ร่วมกัน	- เอกสารที่ กำหนด	คณาจารย์
8 5 มี.ค. 65	สอบกลางภาค	1,2, 3	4	-	-	ดร.ก่อเกียรติ
9 12 มี.ค. 65	เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารทุนมนุษย์	2, 3,4	4	ฟังบรรยาย และ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ร่วมกับ วิทยากร	-	วิทยากร: ดร.อดิ ภัทร ชัยชนะสกุล Dr. Adipat (Andy) Chaichanasakul (Tentative)

สัปดาห์ ที่ (วัน เดือน ปี)	หัวข้อ/รายละเอียด	CLO	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการ เรียนการ สอน	สื่อที่ใช้	ผู้สอน
10-11 19 มี.ค. 65 26 มี.ค. 65	แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับหลักการประเมิน เพื่อพัฒนาสมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน	1, 2, 3, 6	4	บรรยาย อธิบาย และนำเสนอ กรณีศึกษา หรือประเด็น ปัญหาการ วิจัยที่ เชื่อมโยงกับ แนวคิด ทฤษฎีทาง จิตวิทยาเพื่อ การบริหาร ทุนมนุษย์ใน องค์การ	- เอกสารอ้างอิง ที่กำหนด - ฐานข้อมูล ออนไลน์ - ตำรา	ดร. ก่อเกียรติ
12 2 เม.ย. 65	จิตวิทยามนุษย์ปัจจัย (Human Factor Psychology)	1,2, 3	4	บรรยาย อธิบาย และ อภิปราย ร่วมกัน	- เอกสารอ้างอิง ที่กำหนด - ฐานข้อมูล ออนไลน์ - ตำรา	วิทยากร: ผศ.ดร.ทศพล บุตรมี
13 9 เม.ย. 65	แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากรในองค์กร	1,2, 3	4	บรรยาย อธิบาย และนำเสนอ กรณีศึกษา หรือประเด็น ปัญหาการ วิจัยที่ เชื่อมโยงกับ แนวคิด ทฤษฎีทาง จิตวิทยาเพื่อ การบริหาร ทุนมนุษย์ใน องค์การ	- เอกสารอ้างอิง ที่กำหนด - ฐานข้อมูล ออนไลน์ - ตำรา	ผศ.ดร.สุตา รัตน์
14 23 เม.ย.	จรรยาบรรณทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานเพื่อการ บริหารทุนมนุษย์ในองค์กร	6	4	บรรยาย อธิบาย และ	- เอกสารอ้างอิง ที่กำหนด - ฐานข้อมูล	Asst.Prof.Dr. Kanu

สัปดาห์ ที่ (วัน เดือน ปี)	หัวข้อ/รายละเอียด	CLO	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการ เรียนการ สอน	สื่อที่ใช้	ผู้สอน
65				อภิปราย ร่วมกัน	ออนไลน์	
15-16 30 เม.ย. 65 7 พ.ค. 65	นำเสนอกรณีศึกษา (งานเดี่ยว)	3, 4, 5	8	ศึกษาค้นคว้าด้วย ตนเอง และ จัดทำ โครงการฯ	-	คณาจารย์
17 14 พ.ค. 65	สอบปลายภาค	1,2, 3	4	-	-	ดร.ก้องเกียรติ

2. แผนการประเมินผลการเรียนรู้

กิจกรรม	ผลการ เรียนรู้	ELO	วิธีการประเมิน	สัดส่วนของ การประเมินผล
1) ภาคบรรยาย	2) ความรู้ 3) ทักษะทางปัญญา	1, 3	การสอบบรรยายกลางภาค	20%
2) ภาคบรรยาย	2) ความรู้ 3) ทักษะทางปัญญา	1, 3	การสอบบรรยายปลายภาค	20%
3) การมีส่วนร่วมใน ชั้นเรียน และ กิจกรรมในชั้นเรียน	1) คุณธรรมจริยธรรม 2) ความรู้ 3) ทักษะทางปัญญา 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความรับผิดชอบ	1, 2, 3	<ul style="list-style-type: none"> ■ การเข้าชั้นเรียน และการมีส่วนร่วม ร่วมในชั้นเรียน ■ การทำกิจกรรมในชั้นเรียน 	10% 10%
4) กิจกรรม รายบุคคล	1) คุณธรรมจริยธรรม 2) ความรู้ 3) ทักษะทางปัญญา 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความรับผิดชอบ 5) ทักษะการสื่อสารและการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	1, 2	ผลการวิเคราะห์และวิพากษ์ บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารทุนมนุษย์	20%
5) กิจกรรม รายบุคคล	1) คุณธรรมจริยธรรม 2) ความรู้ 3) ทักษะทางปัญญา	1, 2, 3, 4	เนื้อหาและการนำเสนอ กรณีศึกษารูปแบบการจัดการทุน มนุษย์ในองค์กร	20%

กิจกรรม	ผลการเรียนรู้	ELO	วิธีการประเมิน	สัดส่วนของการประเมินผล
	4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ทักษะการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ			

หมวดที่ 6 ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน

1. ตำราและเอกสารหลัก

Becker, Gary S. (1993). **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis**. Chicago: University Of Chicago Press.

Mathis, Robert L. ; & Jackson, John H. (2011). **Human Resource Managemet**. OH: Sourth-Westen Cengage Learning.

Cascio, Wayne F. ; & Aguinis, Herman. (2011). **Applied psychology in human resource management**. NJ : Prentice Hall.

ชูชัย สมितिไกร. (2554). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). **จิตวิทยาองค์การ (ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY)**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

2. เอกสารและข้อมูลสำคัญ

บุญทัน ดอกโธสง. (2551). **การจัดการทุนมนุษย์**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ตะวัน.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **กระแสนกระแสโลก : เปิดโลกความรู้ พัฒนาทุนมนุษย์**. กรุงเทพฯ : งานสื่อสารองค์กร สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

Eder, Paul and Eisenberger, Robert. (2008, February). **Perceived Organizational Support:**

Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior. Journal of Management. 34(1): 55-68. Retrieved October 12, 2012 from:

http://www.psychology.uh.edu/faculty/Eisenberger/files/Eder_Eisenberger_2008.pdf

Kennedy, Elizabeth & Daim, Tugrul U. (2010). **A strategy to assist management in workforce engagement and employee retention in the high tech engineering environment**. Evaluation and Program Planning. 33: 468-476.

Longo, Mariolina & Mura, Matteo. (2011). **The effect of intellectual capital on employees' satisfaction and retention**. Information & Management. 48: 278-287.

Sahaia, Shikha & Srivastavab, A.K. (2012). **Goal / target Setting and Performance Assessment as Tool for Talent Management**. Procedia – Social and Behavioral Sciences. Volume 37, 2012, 241–246.

3. เอกสารและข้อมูลแนะนำ

3.1 หนังสือแนะนำ

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2555). **8K's + 8K's** ทักษะของคนไทยรองรับประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ : Chira Academy.

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2552). รายงานการวิจัยการวิเคราะห์ทุนมนุษย์ที่มีต่อการผลิตนวัตกรรมในประเทศไทยและความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศของสินค้านวัตกรรมของไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). **กระแสนกระแสโลก : การบริหารทรัพยากรบุคคลบนกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก**. กรุงเทพฯ : งานสื่อสารองค์กร สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

3.2 วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์ของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

ชัยญา ลีศัตบุรุษ. (2551). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานคร ภายใต้ระบบบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล**. วิทยานิพนธ์ วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐวุฒิ อรินทร์. (2554). **การศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้**. วิทยานิพนธ์ วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2550). **สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของการปรับตัวในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนของกองทัพบกที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่**. วิทยานิพนธ์ วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วีรวรรณ สุทิน. (2550). **อิทธิพลของจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศยามล เอกะกุลนันต์. (2550). **สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทีม และกระบวนการทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมข้ามสายงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์**. วิทยานิพนธ์

นิพนธ์ วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2561). ปัจจัยเชิงเหตุที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้าง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของวิศวกรสื่อสารโทรคมนาคมในรัฐวิสาหกิจไทย. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.(จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศุภกร จันทราวุฒิก. (2562). การศึกษาและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและหัวหน้างานองค์กร. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.(จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิเชศ คำบุญรัตน์. (2562). ผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารในธุรกิจพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.(จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ลลิตา เดชเป้า. (2562). การวิจัยและพัฒนาคุณลักษณะภายในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลภาครัฐ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.(จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2562). ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.(จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เมทินี ทนงกิจ. (2562). การวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยว. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.(จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รชวีร์ หล่อศรีศุภชัย. (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติของผู้บริหารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.(จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กัณฐก ขวัญยืน. (2562). การศึกษาปัจจัยระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล และกระบวนการเกิดการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัย. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.(จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

หมวดที่ 7 การประเมินและปรับปรุงการดำเนินการของรายวิชา

1. กลยุทธ์การประเมินประสิทธิผลของรายวิชาโดยนิสิต

ผู้สอนประเมินประสิทธิผลของรายวิชาจากการเปรียบเทียบศักยภาพของนิสิตก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนด้วยแบบประเมินศักยภาพ รายงานเดี่ยว และโครงการที่มอบหมายในรายวิชา

2. กลยุทธ์การประเมินการสอน

ผู้สอนประเมินการสอนโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอน (แบบ มคอ.ปค.003) และใช้การสัมภาษณ์นิสิตเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับความพึงพอใจ และความต้องการของรายวิชา

3. การปรับปรุงการสอน

มีการสำรวจความต้องการในเนื้อหา กิจกรรม และรูปแบบการเรียนรู้ และทำการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

4. การทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของนิสิต

พิจารณาจากการประเมินผลการเรียนรู้ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของนิสิตเป็นรายบุคคลและกลุ่มในระยะเวลาที่แตกต่างกัน

5. การดำเนินการทบทวนและการวางแผนปรับปรุงประสิทธิผลของรายวิชา

พิจารณาจากผลการเรียนของนิสิต การประเมินการสอนและข้อคิดเห็นจากคณะกรรมการบริหารหลักสูตรในแต่ละภาคการศึกษาเพื่อใช้ในการวางแผนปรับปรุงประสิทธิผลของรายวิชา

แนวทางการวิพากษ์บทความทางวิชาการ

ให้นิสิตเลือกบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ตามแผนการเรียนการสอน ซึ่งเกณฑ์การเลือกบทความ ให้นิสิตพิจารณาในสิ่งต่อไปนี้

1. การเลือกบทความวิชาการ เป็นภาษาอังกฤษ และต้องเป็นบทความที่มีการอ้างอิงทางวิชาการ จากฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี
2. สังเกตเนื้อหา กรอบหรือโครงสร้างต้องสัมพันธ์กับหัวเรื่องที่เรียน และมีความเด่นชัดในองค์ความรู้ของจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
3. ลำดับขั้นตอนของเนื้อหา มีความต่อเนื่องเป็นเหตุเป็นผลต่อกัน เช่น ช่วงของเวลา (อดีต ปัจจุบัน อนาคต) และช่วงของวัยต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนแนวทางการวิเคราะห์บทความ ให้นิสิตเขียนสรุปสาระสำคัญของบทความ 1-3 หน้ากระดาษ ด้วยภาษา (ทางการ) ของนิสิตเอง จากนั้น พร้อมดำเนินการวิเคราะห์และวิพากษ์สาระของเนื้อหา ดังนี้

1. ความถูกต้องตามหลักการที่อ้าง เช่น แนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้
2. ความทันสมัยของเนื้อหา เช่น ในเนื้อหามีการอ้างอิงที่ใกล้เคียงกับปัจจุบัน หรือเป็นแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน และได้อ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเพียงใด
3. เป็นเนื้อหาที่กระตุ้นให้ผู้อ่านเกิดความคิด (ความเห็นร่วมหรือโต้แย้ง) เพียงใด
4. ภาษาที่เขียนสละสลวยหรือไม่ กลมกลืน สื่อความเข้าใจได้ชัดเจนเพียงใด
5. มีการสรุปประเด็นสำคัญอย่างเป็นขั้นตอนหรือไม่
6. ให้ข้อเสนอแนะในเชิงของการนำไปปฏิบัติ หรือการวิจัย หรือเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และแก้ไขปรับปรุงอย่างมีหลักวิชาการหรือไม่ เพียงใด
7. บรรณานุกรมหรือเอกสารอ้างอิงมีหรือไม่ ถ้ามี การอ้างอิงถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ทันสมัยเพียงใด

8. แสดงความเห็นต่อบทความในประเด็นต่าง ๆ ทั้งการโต้แย้งหรือเห็นด้วย อย่างมีหลักการทางวิชาการ

แนวทางการดำเนินงานกรณีศึกษารูปแบบการบริหารทุนมนุษย์ในองค์การ

ให้นักศึกษาเลือกองค์กรใดองค์กรหนึ่ง (อาจเป็นหน่วยงานที่นักศึกษาทำงานอยู่ก็ได้) มาเป็นกรณีศึกษา สำหรับงานนี้ 1 องค์กร

1. เลือกแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ตามแผนการเรียนรู้การสอน อย่างน้อย 1 กระบวนการ
2. ดำเนินการอภิปรายแนวทางการดำเนินงานสำหรับกระบวนการนั้นที่องค์กรใช้อยู่ในปัจจุบัน จากนั้นตั้งข้อสังเกต ถึงจุดดี จุดด้อย อย่างมีหลักการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ โดยแสดงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. นำเสนอ ข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนา หรือเสริมกระบวนการดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ โดยแสดงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบการอภิปราย